

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) merupakan salah satu pihak yang memiliki andil yang cukup besar dalam pergerakan perekonomian nasional. UMKM memberikan dampak yang positif dalam peningkatan pendapatan nasional, penyerapan tenaga kerja, peningkatan pendapatan bagi masyarakat yang memiliki pendapatan rendah. Perkembangan jumlah unit usaha mikro kecil menengah yang terus meningkat, tentu akan dapat membuka lapangan kerja yang besar. Jumlah UMKM di Indonesia setiap tahun semakin meningkat dan mampu menyerap tenaga kerja dengan peningkatan dari 96,99% menjadi 97,22% pada periode yang sama (dalam Tissor Indonesia, 2017). Peningkatan jumlah UMKM yang signifikan memiliki potensi untuk dikembangkan.

Salah satu UMKM yang perlu dikembangkan seperti UMKM yang ada di Desa Manggis sebagai salah satu sentra pembuatan kerajinan alat-alat kebersihan seperti berbagai macam jenis sapu, sikat, gagang sapu, pel dan lain-lain. Pelaku UMKM Desa Manggis terus berupaya secara maksimal meningkatkan perkembangan usahanya agar dapat terus bertahan dan bersaing di era globalisasi saat ini, mulai dari menghasilkan produk yang berkualitas sampai pada optimalisasi pengelolaan SDM dan modal lain. Dalam UMKM pencapaian hasil terletak pada skala produksi, sehingga mencakup semua unsur yang ada, salah satunya adalah kinerja individu atau perorangan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur UMKM yang mempunyai peranan penting dalam kegiatan tersebut dan harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dalam mencapai misi, visi dan tujuan. Produktivitas kerja dapat tercapai secara maksimal dalam suatu UMKM maka harus memperhatikan karakteristik individu, keterampilan dan pemeliharaan kerja Sedarmayanti, 2009 dalam (Karmiyati, 2015). Menurut Mangkunegara (2005:6), menyatakan bahwa kinerja Sumber Daya Manusia merupakan istilah dari kata *Job performance* atau *Actual performance* yang artinya adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja individu merupakan pencapaian atau efektifitas yang dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja mempunyai pengaruh terhadap banyaknya produksi, besar kecilnya dan efisiensi yang dapat dilihat dari hasil produksi tenaga kerja yang diarahkan (Viviani et al., 2020).

Dalam peningkatan kinerja karyawan terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya diantaranya adalah, keterampilan, pengalaman kerja serta kemampuan kerja karyawan. Pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan karena pengalaman merupakan guru yang terbaik dalam segala aspek pembelajaran. (Viviani et al., 2020). dalam pernyataan tersebut keterampilan termasuk dalam faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Keterampilan menjadi faktor yang penting dalam upaya

peningkatan karyawan karena sumber daya manusia yang mempunyai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang tinggi dipandang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan dan memberikan kontribusi dalam menentukan masa depan perusahaan (Robins dan Judge, 2008).

Keterampilan Menurut Bateman dan Snell (2012:10) menjelaskan Keterampilan merupakan bagian dari manajemen pengetahuan yang merupakan sekumpulan praktik yang bertujuan untuk menemukan dan memanfaatkan sumber-sumber data intelektual dari organisasi sepenuhnya mendayagunakan intelektualitas orang-orang dalam organisasi. pengalaman kerja juga sangat diperlukan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Pengalaman kerja karyawan mencerminkan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan. Masa kerja karyawan yang semakin lama maka akan sangat menambah pengalaman kerja karyawan (Luh Aristarini, I Ketut Kirya, Ni Nyoman Yulianthini 2014).

Menurut Manulang (2004: 15) mengungkapkan bahwa pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatannya dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Ranupandojo (2001: 71) juga mengungkapkan bahwa pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan (Uhing et al., 2019).

motivasi kerja juga harus menjadi perhatian pengelola organisasi usaha. baik motivasi yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri ataupun motivasi yang berasal dari luar, karena motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil terbaik. Untuk itu motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja terbaik, semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan pun tinggi. Menurut Reksohadiprodjo (2000), motivasi kerja merupakan keadaan pribadi dalam seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Hal itu dapat dilihat dengan para karyawan yang secara sadar melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya tanpa adanya paksaan atau karena adanya perintah dari pimpinan. Apabila seseorang termotivasi maka mereka akan mengadakan pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena mereka mengerti karena tindakan ini mempunyai arti bagi mereka.

Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti “dorongan” atau daya penggerak. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Sondang Siagian, 2003:138). menurut Sutrisno (2013: 109) motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi

sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. (Veithzal Rivai, 2012).

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka penulis tertarik untuk melakukann penelitian dengan judul “**Analisis Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada UMKM Sapu Ijuk Dusun Dawar Desa Manggis) ”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah yang akan dianalisis adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan UMKM?
2. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan UMKM?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UMKM?

C. Tujuan penelitian

Tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan UMKM.
2. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan UMKM.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UMKM.

D. Manfaat penelitian

1. Manfaat Praktis

Bagi UMKM desa Manggis, kecamatan Mojosongo, kabupaten Boyolali. Sebagai harapan untuk menjadikan bahan evaluasi terhadap kinerja karyawan UMKM dan berguna sebagai bahan evaluasi untuk instansi dimasa yang akan datang.

2. Manfaat Teoritis

Bisa menambah wawasan dan pengalaman nyata tentang cara memperoleh kinerja dari karyawan melalui keterampilan kerja, pengalaman dan motivasi sumberdaya manusia.

3. Bagi Akademik

Melalui penelitian ini diharapkan mahasiswa dapat menambah pengetahuan mengenai pengaruh keterampilan kerja, pengalaman kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Sebagai arahan dalam memudahkan dalam penelitian ini, maka penulis menyajikan susunan penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan mengenai landasan teori, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang metode penelitian yang digunakan, meliputi jenis penelitian, populasi, sampel dan metode pengambilan sampel, data dan sumber data, metode pengambilan data, variabel penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini memuat analisis data, hasil analisis, serta pembahasan atas hasil analisis.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi simpulan, keterbatasan penelitian, dan saran-saran yang dapat diberikan berkaitan dengan penelitian selanjutnya.